

GERAÇÕES E SUAS INFLUÊNCIAS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

The generations and its influences within organizations

Bianca Aparecida Grubert Gonçalves ¹

Marcela Eduarda Ferreira ²

Resumo: Essa é uma pesquisa bibliográfica, feita em livros e artigos de 2009 até 2014, visando avaliar as gerações, suas principais características e como lidar com elas dentro das organizações. Com esta pesquisa se pode observar que o estudo das gerações surgiu da necessidade dos profissionais de diversas áreas das organizações em conhecer o perfil dos seus clientes, internos e externos. A primeira geração estudada foi a geração Belle Époque, que são os indivíduos que nasceram entre os anos de 1922 até o ano de 1946. A geração sucessora é a geração Baby Boomer, nascida entre os anos de 1940 até 1960. A geração seguinte foi denominada geração X, cujo nome foi designado por um fotógrafo da época. Todos os indivíduos que nasceram entre os anos de 1960 até 1980, fazem parte dessa geração. A geração Y é a geração dos multiculturais e que conseguem fazer mais de uma atividade ao mesmo tempo. Pertencem a essa geração todos que nasceram entre os anos de 1980 e 1990. Finalizando com a geração Z, sendo os que nasceram a partir dos anos 90, que trazem consigo muitas características da geração anterior. O que difere os Zs dos Ys, é a intensidade com que as características da geração Y se desenvolveram nessa nova geração, como por exemplo, a extrema facilidade em lidar com as novas tecnologias. Quase todas essas gerações estão juntas no mercado de trabalho, e o maior desafio das organizações é fazer com que essas gerações deem resultado sem que entrem em choque.

Palavras-chave: Gerações. Belle Époque. Baby Boomer. Geração X. Geração Y. Geração Z. Organizações.

Abstract: This is a bibliographical research done through articles and books from 2009 to 2014, to evaluate the main features and how to deal with different generation in organizations. Throughout his research we can see that the study of generations arose from the professionals' need of different areas of organizations to know the profile of their internal and external customers. The first generation studied was the Belle Époque, which is formed by individuals who were born from 1922 to 1946. The following generation is the Baby Boomer generation, they were born from 1940 to 1960. The next generation was called Generation X, whose name was nominated by a photographer of that time. All individuals who were born from 1960 to 1980 are part of this generation. Generation Y is the generation of multicultural and who can do more than one activity at the same time. This generation is formed by the ones who were born from 1980 and 1990. Ending with the Generation Z, formed by the ones who were born from the 90's and they bring along many characteristics of the previous generation. What differs the Zs from Ys is the intensity that the characteristics of Generation Y have developed this new generation, for example, the extreme ease in dealing with new technologies. Almost all these generations are together in the labor market, and the biggest challenge to organizations is to make these generations bring forth result without entering into shock.

Keywords: Generations. Belle Époque. Baby Boomer. Generation X. Generation Y. Generation Z. Organizations.

Introdução

O estudo feito sobre as gerações, não aborda somente as gerações atuais como a geração X e Y, mas sim as suas gerações antecessoras, como as gerações *Belle Époque* e *Baby Boomer*. Muitas das características das gerações atuais são herdadas das gerações anteriores.

Essas pesquisas começaram pelo interesse dos profissionais da área de *marketing* em diagnosticar quem eram seus clientes, como se comportavam e o que eles esperavam dos pro-

¹ Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Pós-Uniasselvi. bianca.grubert@gmail.com

² Mestre em Administração pela Universidade Regional de Blumenau, Especialista em Recursos Humanos pelo Instituto Nacional de Pós-Graduação, Graduada em Psicologia pela Universidade Regional de Blumenau. marcela.ef@gmail.com

duto e serviços colocados no mercado. Para que as empresas pudessem melhorar e chegar à satisfação de seus clientes.

No caso da área de Recursos Humanos não foi diferente, com a necessidade de saber como lidar com as diferentes personalidades que estão entrando no mercado de trabalho, era necessário um estudo sobre o comportamento das gerações, a fim de compreender seu comportamento e minimizar possíveis conflitos.

Um dos principais problemas encontrados nas empresas é a divergência de opiniões e valores entre as gerações. A geração *Belle Époque*, a primeira das gerações, é tradicionalista e presa pela estabilidade financeira, bem como a sua geração sucessora, que além de se preocupar com as finanças, começou a se preocupar em levar uma vida mais tranquila, em função dos traumas passados nas grandes guerras.

A geração X traz consigo um pensamento mais racional do que emocional com um perfil empreendedor. Já as gerações Y e Z, que estão menos tempo no mercado, são ligadas nas novas tecnologias e gostam de trabalhar com liberdade, são muito criativos e conseguem realizar várias atividades ao mesmo tempo.

Sendo assim, o presente artigo tem por objetivo analisar as características das gerações, avaliando suas principais diferenças, e como lidar com elas dentro das organizações, tendo por base a pesquisa bibliográfica. Para isso, abordam-se a época na qual cada geração surgiu e viveu, bem como as características e ensinamentos que as gerações mais antigas deixam para as mais novas.

Belle époque

Nos dias atuais, os profissionais das áreas de *marketing* e recursos humanos estão pesquisando cada vez mais sobre as gerações. Segundo Esteves (2012, s.p.) “A ideia inicial do estudo era mapear o perfil do jovem consumidor da época visando direcionar ações de *marketing* e publicidade, porém, em poucos anos, o estudo passou a influenciar outras áreas, em especial a de Recursos Humanos”. Sendo assim, pesquisas, que antes eram somente utilizadas para mapear comportamentos dos consumidores, passaram a auxiliar o setor de recursos humanos a compreender melhor seu cliente interno.

A primeira geração da qual se tem registros de estudo é a chamada geração *Belle Époque*, um nome em Francês que significa bela época, conhecida ainda como geração Tradicional ou geração dos Veteranos. Não é possível especificar uma data exata para o período da qual essa geração fez parte, mas registros mostram que essa geração surgiu no fim da Primeira Guerra Mundial por volta do ano de 1922 até os anos de 1940 (UNGLAUB, 2012). Foi um período de pós-guerra onde o pessoal da época queria um mundo melhor e lutava para apagar as marcas da guerra.

A fase da *Belle Époque*, de certa forma, foi uma época de muita dificuldade, como cita Unglaub (2012). Os Tradicionalistas viveram no período de crises financeiras, como ocorreu em 1929 nos Estados Unidos. Essa geração acreditava que as responsabilidades vêm antes do lazer. Por tanto, se esforçavam muito para sustentar suas famílias, pois foi uma época de muitas dificuldades, até mesmo para suprir as necessidades básicas.

Uma das principais características das pessoas dessa geração é o comprometimento com o trabalho, para eles não era possível ter divertimento sem antes ter trabalhado muito, pois acreditavam que só teriam uma vida mais confortável por meio de muito trabalho. Oliveira (2014, p. 54) afirma que: “A geração *Belle Époque* ou Tradicional, é composta por pessoas nascidas entre 1920 e 1940. Conhecidas por sua dedicação ao trabalho, disposição ao sacrifício, senso

prático e respeito a hierarquia”.

As pessoas que pertenceram a esse período levam essa denominação, pois se comparado com os anos anteriores, de guerra, essa foi realmente uma época muito melhor. De acordo com Fanha (2010, p. 20) “Foi mesmo uma bela época se compararmos com os anos que seguiram de destruição maciça, de morte de fome e de medo, em que a Primeira Guerra Mundial mergulhou a Europa e o mundo”.

Foi um período de muitas dificuldades para todas as classes, e para as classes mais baixas que trabalhavam nas fábricas, lhes faltava a garantia de todos seus direitos, como explica Fanha (2010). As pessoas que vivenciaram essa época, trabalhavam muitas horas por dia, em condições muito difíceis e ganhavam pouco. Não tinham férias e, se estavam doentes, não recebiam salário, os funcionários das fábricas praticamente não tinham nenhum direito.

Mas por outro lado, muitos inventos que facilitam a humanidade nos dias de hoje, surgiram nessa época. Conforme relata Fanha (2010, p. 20) “Durante a *Belle Époque* surgiram inovações como o telefone, o telégrafo sem fio, o gramofone, a máquina de escrever, o cinema, a bicicleta, o automóvel e o avião. A eletricidade substituiu o gás nas casas e nas ruas”. Considerando as condições tecnológicas daquele período se pode afirmar que todas essas invenções surgiram em uma velocidade extremamente alta para o período.

Essa época foi marcada por grandes acontecimentos, onde podemos identificar nitidamente a divisão das classes sociais. Os burgueses levavam uma vida alegre cheia de *glamour*, já em relação aos funcionários das fábricas, a história era bem diferente. Assim, é possível perceber que a diferença social e econômica começou há muitos anos, com características muito mais radicais nos dias de hoje.

Baby boomers

Os *Baby Boomers* podem ser classificados como os filhos da geração *Belle Époque*. São denominados como *Baby Boomers* pessoas que nasceram entre os anos de 1946 até o ano de 1964. Essa geração foi surgindo logo ao final da Segunda Guerra Mundial. Apesar de terem vindo logo após uma grande guerra, segundo Oliveira (2014, p. 22), “A famosa e estruturada geração *Baby Boomers* (1940-1960), sempre otimista, focada, automotivada e com uma disposição para quebra de regras e estruturas”. Ou seja, é considerada uma geração com grandes esperanças no seu futuro.

Essa geração, que durou por volta de vinte anos, recebeu esse nome porque nesse período houve uma alta na taxa de natalidade nos Estados Unidos, ou seja, essa fase foi uma “explosão de bebês”. O principal motivo desse *boom* foi o fim da Segunda Guerra, segundo Oliveira (2014, p. 52) “A Segunda Guerra Mundial terminou e os soldados americanos voltaram para suas casas e conseqüentemente, muitas mulheres que esperavam ansiosamente pelos maridos engravidaram”. Isso demonstra o porquê da alta taxa de nascimento daquela época.

Por terem nascido logo após a guerra, tinham repulsa a qualquer assunto relacionado a brigas e futuras guerras. Sendo assim, Fava (2012, p. 73) diz que: “Em consequência, os *Baby Boomers* representavam uma geração idealista que acreditava que o mundo poderia ser salvo pelo amor, afinal “*all you need is love*”³. Com isso, vieram as ideias de que tudo o que o mundo precisava para se ter dias melhores era somente amor.

Com tudo o que seus pais passaram, e com todas as invenções que surgiram na geração anterior, esses anos que pertenceram aos *Baby Boomers* ficaram um pouco mais fáceis de viver.

³ *All you need is love*: Expressão usada na época, com o significado de que tudo o que as pessoas da época precisavam era somente amor.

Fava (2012, p. 72) relata que “Os jovens começaram a usufruir de um período muito melhor que a geração anterior, surgindo assim os Anos Dourados”. Contudo, esses jovens fizeram parte da construção de uma era muito melhor do que a que seus pais presenciaram.

Um dos fatos marcantes dessa geração foi o marco da divisão de dois períodos muito importantes, de acordo com Trump e Kiyosaki (2011, p. 253), “A geração *baby boom* é a última geração da Era Industrial e a primeira da Era da Informação”. Sendo assim, essa foi a primeira geração a ter contato com novas tecnologias.

Uma das principais características dos *Baby Boomers*, é o comprometimento com tudo o que fazem, tanto da vida pessoal quanto profissional. Conforme Carvalho (2012, s.p.), “No trabalho seus valores estão fortemente embasados no tempo de serviço, e preferem ser reconhecidas pela sua experiência à sua capacidade de inovação”. Com isso, essas são as pessoas que prezam por fazer carreira profissional na mesma empresa.

Essa foi uma geração que buscava paz acima de tudo, pois o fantasma da última guerra ainda assombrava as famílias. Por outro lado, a questão profissional é caracterizada pelo compromisso. A profissão era algo da qual eles deveria preservar para poder se orgulhar. Conforme Oliveira (2014, p. 52), “Os *Baby Boomers* são motivados por *status* na carreira. Por se dedicarem muito ao trabalho, valorizam pontualidade, demonstrando certo conservadorismo quanto ao padrão estrutural das empresas”. Essas características ainda são possíveis de serem encontradas nas pessoas que trabalham nas organizações de hoje, que nasceram naquela época.

Geração X

As pessoas que compõem essa geração são os filhos dos *Baby Boomers* e ao mesmo tempo netos da *Belle Époque*. São consideradas geração X, todas as pessoas que nasceram entre os anos de 1960 até os anos de 1980 (FAVA, 2012). Por terem sucedido gerações que obtiveram grandes conquistas, a geração X teve a oportunidade do pertencer a uma época com muito mais facilidades do que as gerações passadas tiveram.

Segundo Unglaub (2012), o termo geração X, foi criado por um fotógrafo chamado Robert Capa, que sentiu necessidade de nomear essa geração que foi surgindo logo após a Segunda Guerra Mundial. Ele usou esse termo, para nomear um de seus ensaios fotográficos com pessoas daquela época e esse nome acabou caracterizando essa geração até hoje.

Mas nem tudo foi tão fácil para essa geração. Diferentemente das gerações anteriores, eles são mais individualistas e optam muito mais pelo racional do que pelo emocional, em virtude de terem seus pais separados, uma prática que começou a ser constante na época. Essa geração viu como o mundo começou a se globalizar dando origem ao individualismo e à alta competitividade (FAVA, 2012).

Como nos mostra Carvalho (2012), outro fato marcante da qual essa geração fez parte, foi a revolução na política brasileira, eles presenciaram o fim da Ditadura e o movimento das “Diretas já”. Com isso se iniciou um período de instabilidade financeira e de emprego. Mesmo com todas as dificuldades da época, de acordo com Khoury (2009, p. 24), “Essa geração tende a ter foco em resultado, tem uma visão empreendedora e desenvolveu a habilidade para aprender novas tecnologias para se manter no mercado”. Com uma época muito instável, a única alternativa da geração X se manter no mercado de trabalho era aprendendo a lidar com a novidade, que por muitas vezes assustava.

Com toda pressão que sofreram em um mercado de trabalho nada seguro, a geração X se sujeitava muito mais a trabalhar sob pressão, que, por consequência, ao fim de sua jornada de trabalho, acabavam estressados e cansados em função de tamanha pressão. Pela necessidade de priorizar o trabalho começaram os problemas de relacionamento em casa, onde o casamento foi

aos poucos deixando de ser uma relação perpétua (FAVA, 2012).

A geração X é uma geração de personalidade muito forte, acreditam em seus valores e ideais. Nas organizações dos dias atuais podemos encontrar pessoas dessa geração que comprovam que eles são pessoas que possuem vontade de aprender cada dia mais, e que uma das suas maiores inseguranças é que as próximas gerações possam desbancá-los no mercado de trabalho.

Geração Y

A geração Y são os filhos da geração X, que sem dúvida traz na veia características genéticas da primeira geração, a *Belle Époque*. Conforme os anos foram passando, as gerações futuras sempre acabam usufruindo de uma época muito mais tecnológica e com velocidade de informação cada vez maior. Esse resultado é em função de todos os esforços realizados pelas gerações anteriores.

A origem do nome dessa geração é um tanto quanto diferenciada:

O batismo dessa geração se deve a um fato curioso. Quando a antiga União Soviética exercia forte influência sobre os países de regime comunista, chegava a definir a primeira letra dos nomes que deveriam ser dados aos bebês nascidos em determinados períodos. Nos anos 1980 e 1990 a letra principal era a Y (OLIVEIRA, 2010, p. 41).

Essa regra funcionou somente nos países orientais, mas mesmo assim muitos estudiosos adotaram essa letra para nomear essa geração. Sendo assim, surgia a Geração Y em todo o mundo. (OLIVEIRA, 2010).

Muito se tem comentado sobre essa geração, inclusive comentários que acabam por ressaltar os comportamentos negativos, como por exemplo, que eles são pessoas que não respeitam pessoas mais velhas, se preocupam somente com que importa para si, a maioria não consegue trabalhar em projetos muito longos e não se preocupam em desenvolver suas carreiras. Muitas dessas características podem ser alocadas a algumas pessoas, e não exatamente a todas as pessoas que pertencem essa geração. (OLIVEIRA, S. 2014).

Em contrapartida, o que precisa ser feito em relação a essa geração, é uma análise minuciosa de seu comportamento, para perceber que eles se diferem das gerações anteriores em aspectos como a necessidade de receber constantes *feedbacks* quanto ao seu desempenho dentro das organizações, podendo assim desenvolver ou dar a impressão de que são pessoas muito impacientes. Gostam de inovação, e a ferramenta pela qual optam para fazer com que essas mudanças aconteçam, são os questionamentos constantes que podem ser facilmente entendidos como se o funcionário estivesse discordando da ordem dada pelo seu chefe, o que atrapalha muito o processo de mudança e inovação. (OLIVEIRA, 2014).

Essa geração precisa de liberdade para trabalhar e se tratando das organizações, muitas vezes a questão liberdade não condiz com a política das empresas. É preciso que se dê a liberdade para essa geração de forma responsável, na forma de um trabalho mais informal. Assim como a geração X, são extremamente focados em resultados. A falha está quando essa busca incansável pelo resultado se torna uma competitividade nada saudável, ferindo seus valores e seu princípio (OLIVEIRA, 2014).

Sem dúvida essa é uma geração promissora, que consegue utilizar as facilidades da tecnologia para melhorar o meio em que vive, é uma geração muito mais preocupada com o meio ambiente do que a geração passada e a sua geração sucessora. Tem garra e foco para alcançar o que quer, e que assim como uma herança de seus pais X, possuem uma personalidade forte e

decidida.

Geração Z

A geração Z ainda é uma novidade, por ser a geração mais recente. Pertencem à geração Z todas as pessoas que vieram a nascer após os anos 2000. Diferentemente da geração Y, que acompanhou o processo de desenvolvimento da internet, TV a cabo e dos mais modernos *videogames*. Essa geração não sabe o que é ter um mundo sem tudo isso. Essa supernova geração nasceu na velocidade do conhecimento, o ritmo normal dessa geração é muito mais acelerado do que das gerações anteriores (CERBASI; BARBOSA, 2014).

A origem do nome Geração Z, vem de “zapear”, que significa trocar de canal rapidamente pelo controle remoto e essa troca rápida acabou por batizar essa geração. Outra nomenclatura que foi atribuída a essa geração é a geração dos Nativos Digitais, pois passam a maioria do tempo em redes sociais adicionando amigos, suas primeiras fotos já eram digitais e comentam tudo em até 140 caracteres (OLIVEIRA, 2014).

De acordo com Ciriaco (2014), com a velocidade de informações e lançamentos de novas músicas e novos produtos, para essa geração tudo acaba se tornando ultrapassado com muita rapidez.

Seu mundo é tecnológico e virtual. Para eles é impossível imaginar um mundo sem internet, telefones celulares, computadores, *iPods*, *videogames* com gráficos exuberantes, televisores e vídeos em alta definição e cada vez mais novidades neste ramo. Sua vida é regada a muita informação, pois tudo que acontece é noticiado em tempo real e muitas vezes esse volume imenso acaba se tornando obsoleto em pouco tempo (CIRIACO, 2014, s.p.).

Conforme Ciriaco (2014), essa geração é caracterizada por estarem assistindo televisão, ouvindo música e estarem em contato com outras pessoas nas redes sociais: isso tudo ao mesmo tempo. Os Zs, semelhante às gerações anteriores, são inquietos, mas são menos fiéis às marcas, geralmente seguem seus ídolos e possuem uma incrível habilidade de realizar tarefas na pluralidade.

Mas toda essa tecnologia da qual essa geração utiliza, pode trazer alguns aspectos não tão positivos para esses jovens. Com toda essa rapidez com que as informações e produtos se tornam obsoletos, essa geração acaba desvalorizando as coisas com a mesma rapidez. O presente que esperam o ano todo para ganhar no natal, em dois dias já deixa de ser interessante. Com a característica de passar com o fone de ouvido praticamente o dia inteiro, não têm o hábito de ouvir as pessoas e muito menos de se comunicar verbalmente, o que acaba gerando conflito com as demais gerações, tornando-os antissociais. (CIRIACO, 2014).

O que preocupa nessa geração, é que com relação ao futuro desses jovens, como eles irão se comportar na sociedade quando chegarem à fase adulta, pois tanta tecnologia pode acabar por ofuscar o que eles realmente precisam saber. Sem dúvida a geração Z é sinônimo de tecnologia, é praticamente impossível falar nesses jovens sem relacionar o celular da moda, o último modelo *tablet*. Por outro lado, são funcionais e têm extrema facilidade de realizar várias tarefas ao mesmo tempo. Com isso essa geração está prestes a iniciar a próxima revolução no mercado de trabalho (SOARES, 2014).

Encontro das gerações dentro das organizações

Atualmente, dentro das organizações, é possível encontrar as gerações *Baby Boomer*,

X, Y, e entrando agora no mercado de trabalho, as primeiras pessoas da geração Z, trabalhando lado a lado. Uma das consequências de se ter essa diversidade de gerações trabalhando todas juntas, é o início dos conflitos dentro das organizações. Isso acontece devido a diferença de opiniões, visões e valores de cada geração (MATTA, 2014).

Com relação às diferenças, Matta (2014) relata que geração *Baby Boomer*, a geração que está no mercado de trabalho há mais tempo, possui uma visão tradicionalista por ter tido uma educação mais rígida e disciplinada, pois surgiram logo após a Segunda Guerra Mundial. Ao mesmo tempo, no lado profissional, são extremamente comprometidos e valorizam a formação de carreira nas empresas. A geração X, filhos da geração *Baby Boomer*, tem visão empreendedora, procuram um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e começam a descobrir que o *feedback* pode ser uma ferramenta que auxilia na ascensão profissional (OLIVEIRA, 2014).

Já a geração Y é mais crítica, reage bem às mudanças e aprecia a comunicação entre os níveis hierárquicos. Enquanto a geração X procura o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, para essa nova geração esse equilíbrio é fundamental. A geração Z não é muito diferente a geração Y, assim como a geração Y, valoriza a comunicação em tempo real, tem dificuldades em lidar com os diferentes níveis hierárquicos, e está conectada a alguma tecnologia na maior parte do tempo (OLIVEIRA, 2014).

Sendo assim, Matta (2014) traz algumas medidas que podem ajudar a mediar e até mesmo evitar esses conflitos, como por exemplo, entender os diferentes estilos de trabalho. Os *Baby Boomers* gostam de receber instruções mais simples e diretas; já a geração Y prefere receber orientações mais detalhadas. Outro ponto importante é levar em conta a diferença de valores: *Baby Boomers* possuem espírito de equipe, a geração X prefere trabalhar isoladamente e a geração Y valoriza o trabalho em equipe, com honestidade e transparência.

O diálogo entre as gerações é muito importante e deve ser incentivado. A troca de experiência que nasce desses diálogos é muito rica e ambas as gerações ganham em experiência profissional. O melhor de cada geração deve ser diagnosticado e valorizado, os profissionais da geração *Baby Boomers* e a geração X podem exercer a função de mentores para as gerações Y e Z. A sabedoria é uma característica das gerações mais antigas, assim como a lealdade. As gerações mais novas são muito criativas e estão sempre atentas às novidades de mercado. Sendo assim, deve-se encontrar os pontos em comum de cada geração (MATTA, 2014).

O relacionamento do ambiente organizacional precisa ser o mais agradável possível para que os objetivos organizacionais sejam alcançados. Esse ambiente saudável é possível de ser conquistado, respeitando e valorizando a diversidade de valores de cada geração (OLIVEIRA, 2014).

Considerações finais

Com o presente artigo foi possível observar as principais diferenças e semelhanças de cada geração. Apesar de pertencerem a épocas muito diferentes, cada geração possui alguma característica da geração anterior, como a geração *Baby Boomer*, por exemplo, que assim como a geração *Belle Époque*, veio de períodos pós-guerra e sempre trabalhavam para conseguir reestruturar suas famílias e tentar apagar as marcas deixadas pela guerra. As duas gerações são caracterizadas pela força com que lutavam por um mundo melhor.

Logo após essas gerações surgiu a geração X, que por ser resultado das duas outras gerações, traz consigo uma personalidade forte e diferentemente das outras, sua personalidade é mais individualista e empreendedora. Essa geração começa a viver um período mais traumático com o começo da separação nas famílias. Por trabalharem muito e aceitar a pressão exercida

pelo seu local de trabalho, acabaram deixando a família em segundo plano. Isso se dá pela geração X ser muito mais racional do que emocional, e com alto nível de comprometimento profissional.

Os sucessores da geração X são as gerações Y e Z. Essas gerações são muito parecidas e por muitas vezes, difíceis de distinguir uma da outra. Herdaram de seus pais a visão empreendedora e o individualismo, e hoje conseguem usufruir de tudo que as gerações anteriores lutaram tanto para conseguir como, por exemplo, a alta tecnologia que começou com a geração *Baby Boomer*, e desde então as demais gerações foram melhorando culminando no modelo que conhecemos nos dias de hoje.

A geração Y, assim como a geração Z, é ágil e consegue realizar mais de uma tarefa ao mesmo tempo, ambas preferem informações mais diretas, necessitam de *feedback* de seus gestores, mas possuem dificuldades em lidar com os níveis mais altos da hierarquia. Mas o que difere uma geração da outra é a intensidade com que as características da geração Y se desenvolveram na geração Z. Tudo na Z ficou mais intenso, eles não conheceram o mundo sem a tecnologia, com isso passam a maioria do dia conectados, sejam em algum celular, computador ou *tablet*. O que a pesquisa realizada traz, é que com essas características que essas gerações apresentam, a próxima revolução no mercado de trabalho está próxima de acontecer.

Contudo, é possível perceber que cada uma dessas gerações tem qualidades específicas. *A Belle Époque*, geração da qual se percebe em menor quantidade no mercado de trabalho, traz consigo um modo conservador de trabalhar, mas atualmente é necessário o uso das novas tecnologias para realizar quase todos os trabalhos. Sendo assim, se faz imprescindível a facilidade que as gerações Y e Z possuem para lidar com equipamentos cada vez mais modernos, como por exemplo, os novos sistemas informatizados, programas específicos nos quais é possível fazer uma webconferência com qualquer lugar do mundo. Toda essa tecnologia pode parecer muito complicada de operar para as primeiras gerações, mas para as mais recentes essas são ferramentas normais de trabalho.

É preciso que as organizações tenham colaboradores mais experientes em seu quadro profissional, assim como as gerações *Baby Boomer* e a geração X. Com características solidárias e empreendedoras, é possível passar para as novas gerações o que sabem, para que esses jovens adultos consigam adaptar as orientações de como e o que deve ser feito, de uma maneira mais rápida e mais eficiente.

As relações entre essas gerações devem ser incentivadas. O compartilhamento das informações entre as gerações gera o compartilhamento das informações que pode auxiliar processos de trabalho além de auxiliar em várias situações da vida pessoal, e ambas as gerações saem ganhando em experiência, tanto de vida quanto profissional. Para que as organizações obtenham sucesso ao trabalhar com tantas gerações diferentes ao mesmo tempo, é preciso valorizar o que cada geração tem de melhor, minimizando assim os conflitos entre elas.

Referências

CARVALHO, Anderson. As gerações Baby Boomer, X, Y e Z. **Coisa e Tale**. 2012. Disponível em: <<http://www.coisaetale.com.br/2012/04/as-geracoes-baby-boomer-x-y-e-z/>>. Acesso em: 16 jul. 2014.

CERBASI, Gustavo; BARBOSA, Christian. **Mais tempo, mais dinheiro**. Google Book. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=Pbwz->

M-booBgC&pg=PT26&dq=gera%C3%A7%C3%A3o+Z&hl=pt-BR&sa=X&ei=mF7vU5G-JNseVyASw5YDgBw&ved=0CC8Q6AEwBA#v=onepage&q=gera%C3%A7%C3%A3o%20Z&f=false>. Acesso em: 16 ago. 2014.

CIRIACO, Douglas. **O que é a geração Z?** Tec mundo. Disponível em: <<http://www.tecmundo.com.br/curiosidade/2391-o-que-e-a-geracao-z-.htm>>. Acesso em: 16 ago. 2014.

ESTEVES, Sofia. O que é Estudo de Gerações e por que se fala tanto sobre isso? **Exame**. 2012. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/rede-de-blogs/carreira-em-geracoes/2012/06/26/o-que-e-estudo-de-geracoes-e-por-que-se-fala-tanto-sobre-isso/>>. Acesso em: 8 jul. 2014.

FANHA, José. **Era uma vez república**. Alfragide: Gailivro, 2010.

FAVA, Rui. **Educação 3.0**: Como ensinar estudantes com culturas tão diferentes. Cuiabá: Caline e Caniato, 2012.

KHOURY, Karim. **Liderança é uma questão de atitude**. São Paulo: Senac, 2009.

MATTA, Villela da. **Conflito de gerações**. SB Coaching. Disponível em: <<http://www.sbcoaching.com.br/blog/comportamento/infografico-conflitos-de-geracoes-no-ambiente-de-trabalho/#comment-1721>>. Acesso em: 26 ago. 2014.

OLIVEIRA, Marcinéia. **Liderança Offshore**: inspire, valorize e lidere pessoas. Rio de Janeiro: Brasport, 2014.

OLIVEIRA, Sidnei. **O desafio de construir o futuro dos jovens**. Disponível em: <<http://www.sidneioliveira.com.br/samba/Artigos/o-desafio-de-construir-o-futuro-dos-jovens.html>>. Acesso em: 8 jul. 2014.

OLIVEIRA, Sidnei. **O que a geração Y espera**. Disponível em: <<http://www.sidneioliveira.com.br/samba/Artigos/o-que-a-geracao-y-espera.html>>. Acesso em: 16 ago. 2014.

OLIVEIRA, Sidnei. **Geração Y**: o nascimento de uma nova versão de líderes. São Paulo: Integrare, 2010.

SOARES, Edileuza. **Prepare-se para receber a geração Z**. Disponível em: <<http://cio.com.br/gestao/2012/11/16/prepare-se-para-receber-a-geracao-z/>>. Acesso em: 26 ago. 2014.

UNGLAUB, Eliel. **Desafios metodológicos de ensino**. São Paulo: Unaspress, 2012.

TRUMP, Dalnold J. ; KIYOSAKI, Robert T. **Nós queremos que você fique rico**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

Artigo recebido em 15/06/16. Aceito em 18/08/16.
